

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
«РЯБИНУШКА»

ПРИКАЗ

**Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности
в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
детский сад комбинированного вида «Рябинушка», единственным
учредителем которого является администрация города Покачи**

От 26.10.2020 г.

№ 249 -О

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", с пунктом 41 части 1 статьи 6 Устава города Покачи, в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в муниципальных учреждениях города Покачи, постановлением администрации города Покачи № 864 от 23.10.2020 «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в муниципальных учреждениях города Покачи, единственным учредителем которых является администрация города Покачи».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить основные направления антикоррупционной деятельности в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида «Рябинушка», единственным учредителем которых является администрация города Покачи, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Рябинушка» от 17.04.2020 №79-О "Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида «Рябинушка».

3. Настоящий приказ вступает в силу после его подписания.

4. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий
МАДОУ ДСКВ «Рябинушка»

Н.А. Паймухина

**Основные направления
антикоррупционной деятельности в муниципальном автономном
дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного
вида «Рябинушка», единственным учредителем которого является
администрация города Покачи**

Статья 1. Основные принципы противодействия коррупции

1. Противодействие коррупции в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида «Рябинушка» (далее - организация) основывается на следующих принципах:

- 1) соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам;
- 2) личного примера руководства;
- 3) вовлеченности работников;
- 4) соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- 5) эффективности антикоррупционных процедур;
- 6) ответственности и неотвратимости наказания;
- 7) постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Статья 2. Организация антикоррупционной деятельности

1. Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в учреждении определяются должностные лица, ответственные за противодействие коррупции.

2. Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

- 1) в нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- 2) в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

3. Указанные должностные лица непосредственно подчиняются руководству организации, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. Численность должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должна быть достаточной для выполнения возложенных на подразделение функций.

4. Обязанности должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включают в себя:

1) разработку и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

2) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками организации;

3) организацию проведения оценки коррупционных рисков;

4) прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами

организации или иными лицами;

5) организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

6) организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

7) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

8) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

9) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов руководству организации.

5. Должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые организация будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей организации.

Статья 3. Установление обязанностей работников и организации по предупреждению и противодействию коррупции

1. В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники организации обязаны:

1) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

2) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

3) незамедлительно информировать работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

4) незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

5) сообщить непосредственному начальнику (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, либо структурному подразделению) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

2. Для отдельных категорий лиц, работающих в организации (руководитель, должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками, лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит), устанавливаются специальные обязанности.

В целях обеспечения исполнения работниками возложенных на них обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции процедуры их соблюдения регламентируются.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор работника.

Статья 4. Оценка коррупционных рисков

1. Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

1) деятельность организации представляется в виде отдельных процессов, в каждом из

которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

2) для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

3) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

а) характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

б) должности в организации, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

в) вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

4) на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков организации - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

5) формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

б) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики конкретной организации и процесса эти меры включают в себя:

а) детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;

б) реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение;

в) введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов организации, органов государственной власти), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

г) установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

д) введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей.

Статья 5. Выявление и урегулирование конфликта интересов

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Понятие "конфликт интересов" применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции". В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

3. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности

работников в организации разрабатывается и утверждается соответствующее положение либо соответствующий детализированный раздел включается в действующий в организации кодекс этики и служебного поведения работников организации (далее - кодекс этики).

4. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

5. В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- 1) цели и задачи положения о конфликте интересов;
- 2) используемые в положении понятия и определения;
- 3) круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;
- 4) основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

5) порядок выявления конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения (заполнение декларации конфликта интересов по форме, разработанной и утвержденной организацией в Положении о конфликте интересов);

6) обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

7) определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;

8) ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

6. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники организации обязаны:

1) руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) содействовать урегулированию конфликта интересов.

7. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех работников организации. Данным актом определяется должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов (непосредственный руководитель, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции).

Раскрытие осуществляется в письменной форме.

8. Информация о возможности возникновения конфликта интересов (декларация конфликта интересов) представляется:

1) при приеме на работу;

2) при назначении на новую должность;

3) в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;

4) по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

9. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде.

10. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется собственником или руководителем организации.

11. Информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

12. Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

1) ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 2) добровольного отказа работника организации или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- 3) пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- 4) временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5) перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 6) передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;
- 7) отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 8) увольнения работника по собственной инициативе;
- 9) увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- 10) иные способы разрешения конфликта интересов.

Статья 6. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в организации разрабатывается кодекс этики и служебного поведения работников организации. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности организации.

2. Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

Статья 7. Консультирование и обучение работников организации

1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

2. Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники организации.

3. Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

1) обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

2) обучение при назначении работника на иную более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

3) периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

4) дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально структурным подразделением либо должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

Статья 8. Внутренний контроль и аудит

1. Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, включает в себя:

- 1) проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- 2) контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- 3) проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

2. Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомερных действий:

- 1) оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- 2) предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- 3) выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- 4) закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- 5) сомнительные платежи наличными.

5. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

- 1) приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;
- 2) сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

6. Федеральным [законом](#) от 07.08.2001 N 115-ФЗ "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма" установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного Федерального закона. Организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

Статья 9. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

1. В целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в организации внедряются специальные процедуры проверки контрагентов. Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах. Особое внимание оценке коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок слияний и поглощений.

2. При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и пропаганду программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

3. Значительный эффект имеет информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте организации.

Статья 10. Взаимодействие с муниципальными органами города Покачи, государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

1. Взаимодействие с представителями муниципальных органов города Покачи, государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, связано с высокими коррупционными рисками.

2. На муниципальных служащих органов города Покачи, государственных служащих, осуществляющих контрольно-надзорные мероприятия (далее - муниципальные, государственные служащие), распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, запрещены муниципальным служащим.

3. Работники организации обязаны воздерживаться от предложений, обещаний и попыток передачи муниципальным, государственным служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

4. Работники организации обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить муниципального, государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

1) предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) муниципального, государственного служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с муниципальной службы;

2) предложений о приобретении муниципальным, государственным служащим или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);

3) предложений о передаче в пользование муниципальному, государственному служащему или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);

4) предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ с организациями, в которых работают члены семьи муниципального, государственного служащего.

5. При нарушении муниципальными, государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны работник организации обязан незамедлительно обратиться в муниципальный орган города Покачи, государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы.

6. При нарушении муниципальным, государственным служащими порядка проведения

контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Статья 11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

1. Организация принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

2. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

1) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

2) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

4. Руководство и работники организации оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

Статья 12. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

1. Организации принимают участие в коллективных антикоррупционных инициативах, в том числе в форме:

1) присоединения к Антикоррупционной хартии российского бизнеса, Общественному антикоррупционному договору;

2) использования в совместных договорах стандартных антикоррупционных положений;

3) публичного отказа от совместной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;

4) организации и проведения совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

2. По вопросам профилактики и противодействия коррупции организации взаимодействуют с общественными объединениями, в том числе региональными отделениями Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, Общероссийской общественной организации "Деловая Россия", Общественной палатой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, общественными советами, созданными при исполнительных органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органах местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Статья 13. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции

1. Ежегодно должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, проводит оценку результатов антикоррупционных мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и осуществляет подготовку предложений руководителю организации по повышению эффективности антикоррупционной работы.